CODICE DISCIPLINARE

Ad integrazione di quanto previsto nel Codice Etico, nel Codice di Comportamento, nel Regolamento Aziendale e in conformità a quanto stabilito dalle norme di Legge, dallo Statuto dei Lavoratori (art. 7 Legge 20.5.1970 n. 300), dal Codice civile e dal CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri portiamo a conoscenza di tutto il personale dipendente le seguenti norme aventi ad oggetto: doveri dei dipendenti, sanzioni disciplinari, procedure di contestazione e di irrogazione delle sanzioni.

I) Legge 20.5.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

Art. 7 - Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni (c.c. 2106) alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dallo loro applicazione.

Codice Civile - libro V - del rapporto di lavoro.

art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro.

I1 prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve, inoltre, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.

art. 2105 - Obbligo di fedeltà.

I1 prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con 1'imprendítore, nè divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzioni dell'impresa o farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio.

art. 2106 - Sanzioni disciplinari.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione, di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme contrattuali.

art. 2119 c.c. – Recesso per giusta causa.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria .

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'Azienda.

CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri

Art. 34 – Doveri del Lavoratore

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dal teatro per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi del teatro, non trarre profitto con danno dell'imprenditore da quanto forma oggetto delle sue funzioni nel teatro né svolgere attività contraria agli interessi del teatro. Non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il rapporto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35 – Provvedimenti disciplinari

Il lavoratore è tenuto alla stretta osservanza dei doveri a lui derivanti dal rapporto di lavoro e dalle mansioni affidategli. E' tenuto inoltre ad osservare il presente contratto ed i regolamenti aziendali, ove esistenti, che non siano in contrasto con esso.

Le infrazioni del lavoratore alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

1) rimprovero verbale;

2) rimprovero scritto;

3) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione base;

4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;

5) licenziamento con preavviso;

6) licenziamento senza preavviso.

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi mancanze nell'adempimento della prestazione lavorativa.

Il provvedimento di cui al punto 3) sarà inflitto al lavoratore:

a) per recidiva nelle mancanze previste nel precedente comma per almeno tre volte nell'arco dei diciotto mesi precedenti all'ultima infrazione;

b) che non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo quanto previsto dall'art. 24, salvo il caso di giustificato impedimento**;**

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda senza giustificato motivo**;**

d) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

e) per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificamente indicato;

f) che rechi offesa ai compagni di lavoro o, in genere, al personale addetto al locale;

g) che sia trovato addormentato;

h) che introduca bevande alcoliche nel locale senza il permesso della direzione aziendale;

i) che dia disposizioni contrastanti con quelle impartite dalla direzione aziendale;

j) per inosservanza delle disposizioni aziendali in materia di prevenzione infortuni e sicurezza del lavoro.

k) per comprovate mancanze nell'adempimento della prestazione lavorativa o per violazioni del dovere di corretto comportamento di gravità maggiore rispetto a quelle per cui è prevista l'applicazione del rimprovero verbale o scritto e di gravità minore rispetto a quelle cui si applica la sanzione di cui al punto 4).

Il provvedimento di cui al punto 4) sarà inflitto al lavoratore:

a) che sia recidivo per almeno due volte in una delle mancanze indicate ai punti b), c), d), e), f), g) e h) del 4° comma del presente articolo, che abbia già dato luogo alla sanzione della multa nei 12 mesi precedenti;

b) che compia qualunque atto che porti grave pregiudizio alla disciplina o al normale andamento del lavoro;

c) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di droghe;

d) per assenza ingiustificata fino a tre giorni consecutivi.

Può essere licenziato con preavviso il dipendente:

a) che sia recidivo per almeno due volte nella stessa mancanza che abbia già dato luogo alla sanzione della sospensione**:**

b) per assenza ingiustificata protrattasi oltre tre giorni consecutivi;

c) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato, oltre che nel caso di mancanze tanto gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, nel caso di recidiva nelle mancanze per le quali è previsto il licenziamento con preavviso e nel caso di mancanze che rechino grave pregiudizio alla sicurezza del locale o nei confronti di chi fumi sul palcoscenico e annessi.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Resta inteso che l'eventuale sanzione dovrà essere applicata entro e non oltre i 15 giorni successivi alla presentazione, verbale o scritta, delle giustificazioni da parte del lavoratore, o successivi alla scadenza dei suddetti 5 giorni, in caso di mancata presentazione delle giustificazioni.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione territoriale del lavoro, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto come previsto dall'art. 7, 6° co., l. n. 300/1970. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

In caso di contestazione di mancanze per le quali sia previsto il provvedimento del licenziamento senza preavviso, il Teatro potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di dieci giorni.

Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.